

# CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

## CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO Nº 1313

VISTA la documentación presentada relativa al Convenio Extraestatutario suscrito por la Empresa FUNDACIÓ UNIVERSITAT JAUME I - EMPRESA de Castellón y sus trabajadores, y teniendo en cuenta:

Que el Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (desarrollado por el RD 2756/1979, de 23 de noviembre) estableció como función del citado Instituto, entre otras, "el depósito de los convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales.

Que una vez operado el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de ejecución de la legislación laboral en virtud del RD 4.106/1982, de 29 de diciembre, la función relativa al depósito de convenios y acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores ha quedado en la actualidad residenciada en la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, cuyo Reglamento Orgánico y Funcional (Decreto 112/2003, de 11 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana), en su art. 33.2 atribuye dicha función a la correspondiente Dirección Territorial.

Que aunque no exista norma que imponga la publicación de Convenios Colectivos Extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de junio de 1995, señala que "constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos.

En su virtud, esta Dirección Territorial de empleo y trabajo RESUELVE:

PRIMERO.- Ordenar el depósito del Texto del Convenio Colectivo Extraestatutario suscrito por la Empresa FUNDACIÓ UNIVERSITAT JAUME I - EMPRESA y sus trabajadores.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 18 de enero de 2007.—EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, Juan Tarancón Fandos.

FUNDACIÓN UNIVERSITAT JAUME I- EMPRESA

## CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Determinación de las partes que lo conciertan.-

El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación de la Fundación Universitat Jaume I- Empresa y la totalidad de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.-

El presente convenio colectivo afecta única y exclusivamente a las relaciones de trabajo entre la Fundación Universitat Jaume I- Empresa de la provincia de Castellón y sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Personal y Funcional.-

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las relaciones laborales entre la Fundación Universitat Jaume I- Empresa y sus trabajadores creadas al amparo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, con excepción de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 4. Vigencia y duración.-

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2007. Su duración será de tres años.

La denuncia del presente convenio habrá de formalizarse por escrito con tres meses de antelación a la fecha de vigencia del mismo. De no mediar denuncia se considerará prorrogado tácitamente de año en año. Las cláusulas normativas y obligacionales estarán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio, computándose el incremento del IPC si lo hubiere.

Artículo 5. Absorción y Compensación.-

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.-

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas reconocidas a nivel personal mientras excedan, en cómputo anual, a las condiciones reconocidas en el presente convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación, las condiciones se consideraran globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo del presente convenio fuera total o parcialmente declarado nulo, éste no será aplicable hasta que las partes firmantes le den un contenido conforme a la legalidad vigente, con independencia de la

aplicación del resto del convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.-

Ambas partes negociadoras acuerdan designar una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio así como también de resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de las partes negociadoras, dos representantes de la empresa y dos trabajadores que elegirán titulares y suplentes. Los cargos de Presidente y Secretario de dicha Comisión serán ocupados de forma rotatoria por cada una de las representaciones. Los acuerdos en el seno de la Comisión se tomarán por mayoría y tendrán la misma eficacia jurídica que el Convenio Colectivo.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

a) Interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio, así como resolver los conflictos que surjan a raíz de la aplicación o interpretación de las normas del mismo.

b) Distribuir la jornada laboral y el periodo de disfrute de vacaciones.

c) Fijar los días laborables, diferentes a los establecidos en el artículo 17 del presente convenio, en los que, como consecuencia de coincidir con puentes, fiestas locales o comarcales,... etc, se podrá disfrutar de libranzas

d) Distribuir los turnos de asistencias a los actos protocolarios que se den fuera de la jornada ordinaria de trabajo, fijando su rotación de forma que al finalizar el año todos los trabajadores adscritos a los mismos hayan realizado el mismo número de horas asistenciales.

e) Pactar los cambios de sistema de trabajo u horario.

f) La mediación en las cuestiones que se les planteen por las partes y que puedan ser objeto de litigio, como trámite preprocesal necesario a la interposición de una reclamación ante los órganos judiciales o administrativos competentes. El plazo de mediación suspenderá los plazos de prescripción o caducidad para iniciar el trámite procesal que, empezará a contar una vez sea dictada la resolución autorizando o denegando la petición del trabajador.

Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana.

## CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9. Contratación.-

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido o temporal. Las modalidades de contrato de trabajo a utilizar por la empresa serán las vigentes en su momento en la legislación laboral, tanto para contratos temporales como indefinidos.

Artículo 10. Período de prueba.-

Se establecerá un periodo de prueba cuya duración no podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, salvo que el contrato temporal fuera de duración inferior en cuyo caso este periodo de prueba coincidirá con la duración del contrato.

No podrá establecerse un periodo de prueba si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y no haya transcurrido al menos un año.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador, no interrumpe la duración del periodo de prueba salvo que exista acuerdo expreso entre las partes.

Artículo 11. Clasificación profesional.-

El sistema de clasificación profesional está constituido por las siguientes categorías profesionales: directores de administración y proyectos, técnicos superiores, técnicos medios, oficiales administrativos, auxiliares administrativos y subalternos.

La clasificación de categorías profesionales en este artículo, es enunciativa sin que la empresa se encuentre obligada a contar con todas y cada una de ellas, sino que dependerá de las circunstancias y necesidades del momento.

Artículo 12. - Movilidad funcional.-

La movilidad funcional en la empresa podrá efectuarse dentro o fuera de la categoría profesional o categorías equivalentes. En ambos casos vendrá limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación, el respeto a la dignidad del trabajador y sin perjuicio a su formación y promoción profesional.

- La movilidad funcional dentro de la categoría profesional o categorías equivalentes se encuentra dentro del poder de dirección. Cuando se trate de una movilidad funcional fuera de la categoría profesional o categorías equivalentes ha de obedecer a una causa, ya sea técnica u organizativa que la justifique.

- Si se trata de realizar funciones de inferior categoría, se efectuará por el tiempo imprescindible y el trabajador tendrá derecho a mantener su retribución de origen. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior por un periodo superior a 3 meses, y en caso de conflicto se

podrá elevar la cuestión a la comisión paritaria. Agotado dicho periodo el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido 1 año.

-En caso de efectuar funciones de superior categoría se abonará la diferencia retributiva si la hubiere y si se efectúan esas funciones durante seis meses en el periodo de un año u ocho meses en dos años, ya sea de forma continua o discontinua se consolidará la categoría.

-No podrá ser causa de despido por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo cuando se realicen funciones distintas a las que se venían desempeñando como consecuencia de la movilidad funcional, durante un periodo razonable.

-El cambio de funciones no previsto en los supuestos anteriores precisará del acuerdo de las partes o en su defecto, al sometimiento de las reglas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral vigente.

### CAPÍTULO III JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Artículo 13. Jornada de trabajo.-

La duración de la jornada de trabajo será de 1754 horas anuales.

El horario para el personal será, con carácter general, y a excepción del personal de recepción, de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 h. y dos tardes a la semana de 16.00 a 18.30 h. .

Desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre se realizará jornada intensiva y el horario será de 8.00 a 15.00 h.

El personal de recepción con carácter general realizará turnos de lunes a viernes en turno de mañana de 8.00 a 15.00 horas y turno de tarde de 15.00 a 22.00 horas, compensando las horas que falten para llegar al cómputo anual con sábados alternos entre el personal que cubre el horario.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre se realizará jornada intensiva y el horario será de 8.00 a 15.00 h. para el turno de mañana y de 15.00 a 22.00 h para el turno de tarde, de lunes a viernes. El periodo de jornada intensiva para el personal de recepción podrá ser modificado en función del volumen de actividad y bajo el criterio de la comisión paritaria.

Anualmente se elaborará por la Comisión Paritaria el calendario laboral y deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 14. Horas extraordinarias.-

Tendrá el carácter de hora extraordinaria cualquier hora que supere la duración de la jornada ordinaria (40 horas semanales). Su retribución o compensación se incrementará en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria y/o el 75% según se trabaje en días laborables, domingos o festivos, respectivamente.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El descanso compensatorio de las horas será acordado entre el trabajador y la Dirección del centro, y en caso de desacuerdo será la Comisión Paritaria la que previa audiencia de ambas partes decidirá al respecto.

Artículo 15. Vacaciones.-

Los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Del periodo del disfrute de las vacaciones, tres semanas al menos deberán ser en el mes de agosto.

La duración de las vacaciones estará en proporción al tiempo trabajado dentro del año natural de referencia. Las vacaciones caducan a 31 de enero del año siguiente.

Se podrán establecer turnos para el disfrute de las vacaciones en función de las necesidades de mantenimiento de la empresa.

No cabe la compensación económica de las vacaciones excepto en los supuestos de modalidades contractuales temporales de duración inferior al año o que imposibiliten su disfrute, y en estos casos serán abonadas en la liquidación a efectuar por la terminación de contrato.

En los supuestos de coincidencia del periodo de disfrute de las vacaciones establecido por la empresa y el descanso por maternidad, las vacaciones serán disfrutadas a continuación de la terminación del descanso por maternidad y en todo caso antes del 31 de enero del año siguiente.

En caso de enfermedad o accidente, laboral o no, coincidente con el disfrute de las vacaciones, solamente se interrumpirán si existe hospitalización y mientras dure ésta.

En los supuestos en que se produzca el nacimiento del hijo durante el periodo de disfrute de las vacaciones, ambos periodos no se superpone, es decir no se disfrutaran conjuntamente las vacaciones y el descanso por maternidad. Si el descanso por maternidad se inicia con anterioridad al disfrute de las vacaciones prefijadas por la empresa, la trabajadora tendrá derecho a su disfrute posterior hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 16. Permisos retribuidos.-

1. - Los trabajadores previo aviso y justificación posterior tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días por el nacimiento de un hijo

- 4 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento a más de 40 Km, su duración será de 5 días.

- 2 días por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter cívico y personal. Cuando en el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de prestar el trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a una situación de excedencia forzosa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación.

- Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto cuando coincidan con la jornada de trabajo.

- Se tomará el tiempo necesario para acudir a pruebas selectivas de ingreso para cualquier administración pública, exámenes finales y otras pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

- 24 horas al año por asuntos propios, si la empresa los considera debidamente justificados. Se consideran incluidos en este párrafo cualquier permiso solicitado que no este reflejado en los puntos anteriores.

2. - Días festivo

Se consideran días festivos:

- Martes de la semana de las fiestas de la Magdalena

- Los días 24 y 31 de diciembre.

3. - Navidad y Semana Santa

El personal tendrá derecho a disfrutar 4 días laborables consecutivos en Navidad y en Semana Santa respectivamente los cuales compensarán las horas que el trabajador éste a disposición de la empresa para atender los actos protocolarios a realizar fuera de la jornada laboral. En el supuesto de que las horas realizadas en estos actos a lo largo del año fuera superior al cómputo de los 8 días laborables antedichos, se retribuirían con el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 17. Reducciones de jornada.-

Las trabajadoras por lactancia, ya sea natural o artificial, de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá disfrutarse tanto por el padre o la madre, siempre y cuando ambos trabajen

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo que no podrá ser inferior a 2 horas ni superior a 4, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este artículo serán sometidas, previamente, a la Comisión Paritaria y posteriormente resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 18. Enfermedad.-

La enfermedad común o profesional será causa de suspensión del contrato de trabajo. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la situación de baja con la máxima brevedad, dentro de las 48 horas siguientes y deberá de ser confirmada y justificada en el plazo de cuatro días con el oportuno parte de baja expedido por el médico de la Seguridad Social .

Los casos de enfermedad común menor de 2 días podrán ser justificados por el médico de la Seguridad Social o por un colegiado privado.

En los procesos de incapacidad temporal la empresa retribuirá, a partir del 90º día hasta el 365º el 100 % de la base de reguladora de la cotización del trabajador, siempre que durante

el proceso de enfermedad se haya producido hospitalización, intervención quirúrgica, rehabilitación, o patologías que motiven desplazamientos a consultas especializadas, así como todas aquellas enfermedades que sin necesitar especialización requieran que el paciente guarde cama.

#### CAPÍTULO IV SALARIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

##### Artículo 19. Salario.-

El salario base mínimo tendrá carácter mensual y será el que figura para cada categoría profesional y nivel retributivo en la tabla Anexa al Convenio para el año 2007, y para los siguientes años se incrementará en el IPC real del año anterior más medio punto.

El pago del salario se efectuará mensualmente el último día hábil del mes correspondiente y a través de transferencia bancaria, cuyos datos deberá facilitar el trabajador así como las modificaciones que en su caso se produjeran.

El salario que figura en las Tablas Anexas al Convenio se entienden a jornada completa y el diario se obtendrá del importe anual, a los efectos de su abono a quienes presten sus servicios por horas o a tiempo parcial.

##### Artículo 20. Pagas extraordinarias.-

El trabajador tendrá derecho a 2 pagas extraordinarias al año, cuyo importe será el establecido en la Tabla Anexa al Convenio.

La de verano se abonará el 15 de julio y la de Navidad el 22 de diciembre y su cómputo será anual.

Los trabajadores de nuevo ingreso o a la terminación de su contrato percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en el periodo de referencia.

#### CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 21. Faltas y sanciones.-

Las faltas como comportamiento grave y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de conformidad con la graduación establecida en los artículos precedentes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Las sanciones serán correspondientes a la graduación de las faltas, por lo que podrán ser leves, graves y muy graves.

Las faltas, ya sean leves, graves o muy graves, serán comunicadas siempre por escrito al trabajador.

Las faltas leves, graves y muy graves, prescriben a los diez, veinte y sesenta días de su comisión si son conocidas por la dirección de la empresa y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Transcurridos dichos plazos, no podrán ser sancionados los incumplimientos del trabajador por la dirección de la empresa.

##### Artículo 22. Faltas leves.-

Se consideran faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### Artículo 23. -Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo siguiente.

e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado

un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

##### Artículo 24. - Se considerarán como faltas muy graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

##### Artículo 25.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

#### CAPÍTULO VI

##### CONDICIONES SOCIALES

Artículo 26. - Seguro de accidentes.- La empresa concertará obligatoriamente una póliza de seguro colectivo de accidentes individuales para todos los trabajadores de la empresa. Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

- En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 18.000.-€

- En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo: 30.000.-€

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL

En relación a los salarios y en lo que concierne al personal de la FUE que viene percibiendo retribuciones superiores a las fijadas en el anexo I, se respetarán en su totalidad y en cuanto a la subida de las mismas para el presente año y los venideros se estará al porcentaje fijado en el artículo 19 del presente Convenio.

##### DISPOSICIÓN FINAL

Primera: En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la normativa vigente.

#### A N E X O I

TABLAS SALARIALES AÑO 2007

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO ANUAL			TÉCNICO MEDIO	16.500	1.179	1.179
	MÍNIMO	MENSUAL	PAGAS				
				AUXILIAR GRUPO 1	14.420	1.030	1.030
				AUXILIAR GRUPO 2	12.950	925	925
DIRECTORES ADMONY PROYECTOS	30.000	2.143	2.143				C-762
TÉCNICO SUPERIOR	17.400	1.243	1.243				